

**EL PROGRAMA DE FORMACIÓN BÁSICO DEL VIGILANTE COMO UN
PROGRAMA DE FORMACIÓN LABORAL**

NESTOR EDUARDO VARGAS HENAO

AUTOR

RAMIRO DIAZ CARREÑO

ASESOR

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE SGURIDAD Y RELACIONES INTERNACIONALES

DIRECCIÓN DE POSGRADOS

ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD

BOGOTÁ DC. NOVIEMBRE DE 2014

Resumen

El ensayo describe y reflexiona acerca de la diferencia entre la capacitación en seguridad privada y la educación en general en Colombia en referencia al programa de formación básica del Vigilante. La implementación de la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano se analiza a la luz de la Formación Laboral por Competencias como un modelo a seguir con el objetivo de formalizar la ocupación del Vigilante en seguridad privada a partir de un Programa de Formación Laboral impartido por instituciones calificadas para la Educación para el Trabajo, que le otorgue el título de Técnico Laboral en Vigilancia y seguridad privada.

Palabras Clave: Competencia, Técnico, Formación, Cualificación, Empleabilidad.

Introducción

Existen actualmente condiciones que son comunes al País y a la región, el incremento de la sensación de inseguridad, la percepción de que las instituciones encargadas de garantizar la seguridad son ineficaces, entre otras vienen generando una creciente demanda de seguridad privada. Hoy por hoy el Estado mismo es el principal demandante de seguridad privada para sus distintos establecimientos

En Colombia la industria de la seguridad viene presentando en los últimos años niveles e indicadores positivos. Conforme a las estadísticas de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada en 2013 el índice de crecimiento fue del 13,28%, lo que representa ingresos superiores a 6,7 billones de pesos en el mismo periodo. Dentro de las 767 empresas registradas y actualizadas ante la Supervigilancia 79 son escuelas que imparten los diferentes programas de capacitación, las cuales presentaron en 2013 un incremento en activos del 27,7% y de utilidades del 8% lo que equivale a 2.698 millones de pesos. Estas últimas cifras indican la rentabilidad del negocio de la educación en seguridad privada en Colombia, el 9,7% de las empresas son escuelas. (Supervigilancia, 2014).

Un sector tan productivo y con una proyección fácilmente verificable debe apuntarle a la competitividad garantizando la empleabilidad de su recurso mas importante como es el componente humano representados en los hombres y mujeres que cumplen las funciones de Vigilante. (Conpes, 2008). Desafortunadamente el Informe Nacional de Competitividad 2013-2014 en su aparte dedicado al Mercado laboral y Formalización llama al sector privado a involucrarse en la formalización de sectores prioritarios, en razón a que esto demanda tiempo y recursos. Hay programas como la formación en seguridad privada que requieren procesos de

calidad que estén bajo los estándares nacionales e internacionales; de igual manera el proceso de certificación de competencias debe abarcar todos los sectores productivos.

Para que la seguridad privada pueda estar a la altura de los estándares exigidos debe apuntarle a una capacitación fundamentada en la Formación por Competencias, que le garantice el recurso humano básico mejor capacitado y que se pueda proyectar dentro de las empresas del sector como verdaderos Técnicos Laborares en Vigilancia y Seguridad Privada. Es por esto que este ensayo trata de la formación, capacitación y actualización del personal que presta el servicio de vigilancia y seguridad privada en Colombia.

EL PROGRAMA DE FORMACIÓN BÁSICO DEL VIGILANTE COMO UN PROGRAMA DE FORMACIÓN LABORAL

Normatividad legal de la Educación en Colombia

En el intento de alcanzar el objetivo del presente estudio es necesario abordar detenidamente el conjunto de normas contenidas los diferentes documentos que direccionan la educación en Colombia. La base de estas normas esta expresada en la Ley 115 de 1994 o Ley General de Educación, que de conformidad con la Constitución Política de 1991 define y desarrolla la organización y la prestación de la Educación Formal, No Formal e Informal; y el organismo encargado de verificar su cumplimiento es el Ministerio de Educación Nacional, igualmente las instituciones públicas y privadas encargadas de impartir cualquiera de los programas se deben ajustar a la normatividad establecida para su funcionamiento y al cumplimiento del objetivo para el cual les fue concedida su licencia de funcionamiento.

La Educación Formal en Colombia comprende la Educación Preescolar, Básica, Media Vocacional y Educación Superior. La Educación Superior comprende los niveles Técnico, Pregrado y Postgrado, y como modalidades institucionales comprende el SENA y las Instituciones Técnicas Profesionales para el nivel Técnico, las Universidades y las Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas para el nivel de Pregrado, y las Universidades para el nivel de Postgrado. Dado que el presente ensayo trata de la formación, capacitación y actualización del personal que presta el servicio de vigilancia y seguridad privada, el enfoque será sobre el nivel Técnico y en las instituciones educativas contempladas por la ley para impartir sus programas. Es necesario anotar que la Educación Superior esta direccionada por los lineamientos de la Ley 30 de 1992.

La ley 749 de 2002 que organiza el servicio público de la Educación Superior en las modalidades de Formación Técnica Profesional y Tecnológica introdujo modificaciones caracterizando las Instituciones de Formación Técnica y Técnica Profesional en aspectos como: Ciclos de Formación, Titulaciones, Transferencia estudiantil, y Articulación con la Media técnica. En lo que hace referencia a la formación que imparten estas instituciones la norma indica que:

Podrán ofrecer y desarrollar programas de formación hasta el nivel profesional, solo por ciclos propedéuticos y en las áreas de las ingenierías, tecnología de la información y administración, siempre que se deriven de los programas de formación técnica profesional y tecnológica que ofrezcan (Ley 749 de 2002, Artículo 1, p. 1).

Un aspecto a tener en cuenta en este estudio es el contenido del artículo 77 de la Ley 115 el cual hace referencia a la Autonomía Escolar, que es aquella de la cual gozan las instituciones educativas para:

Organizar las áreas fundamentales de conocimientos para cada nivel, introducir asignaturas optativas dentro de las áreas establecidas en la ley, adaptar algunas áreas a las necesidades y características regionales, adoptar métodos de enseñanza y organizar actividades formativas, culturales y deportivas, dentro de los lineamientos que establezca el Ministerio de Educación Nacional (Ley 115 de 1994, Artículo 77, p. 17).

Otro aspecto importante es la Política de Articulación de la educación con el mundo productivo que introduce la importancia de la Formación por Competencias, la cual se define como “un proceso educativo de desarrollo continuo y articulado de competencias a lo largo de toda la vida y en todos los niveles de formación” (Botero, 2006). Se desprende de esta definición las que se conocen como Competencias Laborales las cuales:

Son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio (Competencias laborales: base para mejorar la empleabilidad de las personas. Ministerio de Educación Nacional, p. 5).

Dentro de estas se encuentran las Competencias Laborales Generales (CLG), aquellas que aunque son necesarias en todo tipo de trabajo, y se constituyen como condición para obtenerlo o generarlo, no están ligadas a ningún sector económico, cargo o tipo de actividad productiva.

Dentro de las Competencias Laborales Generales están las Competencias Personales, Interpersonales, Organizacionales, Tecnológicas, Empresariales, y las Intelectuales. La formación de las CLG se desarrolla desde la educación básica hasta la media, pues es parte común de sus currículos.

Las Competencias Laborales Específicas (CLE) hacen referencia al conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores “orientadas a habilitar a las personas para desarrollar funciones productivas propias de una ocupación o funciones comunes a un conjunto de ocupaciones” (NTC 5581, 2007, p. 8). En el sector educativo, estas competencias son desarrolladas en la educación media técnica y en el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje). Aquí hay que anotar que es desde este momento del proceso educativo que se involucra el SENA como apoyo a la formación técnica teniendo en cuenta que a esta acceden los alumnos de la media académica en tiempos diferentes al escolar. A partir del 2010 todas las instituciones de Educación Básica y Media del país incorporaron la Formación en Competencias Laborales al Proyecto Educativo Institucional (PEI), de esta manera se consolida la articulación de la Educación Media con el mundo productivo y se propone la configuración del Comité Nacional de Articulación de la Educación Media y el Sector Productivo. Las Competencias Laborales

Específicas y los programas de formación diseñados para desarrollarlas “deben ser identificadas y seleccionadas en conjunto con el sector productivo, empleando como marco de referencia la Clasificación Nacional de Ocupaciones” (Ministerio de Educación Nacional, Articulación de la Educación con el Mundo Productivo, 2003, p.9).

Es necesario señalar que la Ley 1064 del 26 de julio de 2006 (Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano) reemplaza la denominación de Educación No Formal contenido en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), incorpora esta como parte integral del servicio público educativo y sus procesos de certificación de las instituciones y programas quedan comprendidos dentro de lo establecido en el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (SNFT). Los programas a que hace referencia la Ley 1064 están clasificados en Programas de Formación Laboral (PFL) y Programas de Formación académica (PFA). Buscando elementos para elaborar una recomendación juiciosa como producto del presente trabajo se hará énfasis en los PFL, los cuales estan diseñados para desarrollar competencias laborales específicas y deben cumplir con un mínimo 600 horas cada uno, se enmarcan en los niveles de preparación C-D (SENA, 2013, CNO 2013, p.15) de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) y otorgan un certificado de Técnico Laboral por Competencias, el cual califica a quien lo recibe como Técnico Laboral en cualquiera de las disciplinas en las que se forma.

La ETDH es el elemento que dinamiza la formación de Tecnicos Laborales, determina la certificación de las instituciones y programas a través del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (SNFT) conformado en el Documento CONPES 2945 de 1997 y cuyo liderazgo lo ejerce el SENA conforme a lo dispuesto en el Decreto 1120 de 1996 mediante el cual se modifican el estatuto, estructura y funciones de las dependencias del SENA. Dentro de ese liderazgo

mencionado anteriormente, el SENA se ha comprometido en lo que se denomina “Componente de Normalización de Competencia Laboral e Inteligencia para nuevas Ocupaciones”, mediante un análisis que incluye la oferta y demanda laboral, la caracterización ocupacional, las funciones productivas y las competencias laborales, cuyo resultado entre otros muestra 68 mesas sectoriales, dentro de las cuales se encuentra la de Seguridad y Vigilancia Privada enmarcada en el área de Ventas y Servicios. También se desprende de este trabajo la actualización de la CNO que contempla las actividades de vigilancia y seguridad dentro de la clasificación de servicios de protección y defensa y establece los niveles de preparación para el desempeño de cada área ocupacional.

Hasta aquí y una vez abordados los lineamientos que rigen la prestación del servicio de educación actualmente, se encuentran los elementos necesarios para determinar si la formación y capacitación básica en vigilancia y seguridad privada se enmarca dentro de la educación Formal o la No Formal. Desde el punto de vista conceptual y recogiendo la descripción consignada en Ley 115, es la definición de la Educación No Formal la que hace referencia a formación en aspectos laborales, sin acceso a un sistema de niveles y grados. Si es así entonces los programas e instituciones educativas relacionadas con formación básica en vigilancia y seguridad privada deben cumplir con los requerimientos que para este fin estipula la Ley 1064 de ETDH.

Normatividad legal de la capacitación básica en seguridad privada

En Colombia el control de la seguridad privada como actividad económica está a cargo de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada (SVSP o Supervigilancia) organismo del orden nacional, de carácter técnico, adscrito al Ministerio de Defensa Nacional, con autonomía administrativa y financiera. Fue creada mediante la Ley 61 de 1993 y hoy se rige por la

normatividad establecida en el Decreto 356 de 1994 conocido como Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada.

En el Título IV del citado Estatuto se encuentran todas las disposiciones que tienen que ver con capacitación y entrenamiento en vigilancia y seguridad privada. El Artículo 64 responsabiliza a todos los servicios de VSP (Vigilancia y Seguridad Privada) de la capacitación y entrenamiento del personal contratado para desempeñar las diferentes funciones, determinando que las empresas deben establecer departamentos de capacitación al interior de las mismas o exigir al personal el desarrollo de cursos en las escuelas de capacitación y entrenamiento aprobadas por la SVSP. La reglamentación de estas escuelas esta contenida en el Título II y se remite a algunos conceptos generales y a los requisitos para obtener su licencia de funcionamiento, los cuales son similares a los de una empresa de VSP.

La resolución 5679 de 2008 ya hace referencia a las escuelas de capacitación y entrenamiento en VSP como Instituciones Educativas las cuales deben contar con planes educativos que propendan por el fortalecimiento de las competencias laborales, así mismo estipula el PEIS (Plan Educativo Institucional en Seguridad Privada) y lo establece como requisito para expedir licencias de funcionamiento a las instituciones encargadas. Se establecen ciclos para Vigilantes, Supervisores, Escoltas, Manejadores caninos, Tripulantes y Operadores de medios tecnológicos (OMT) representados en cursos, especializaciones y actualizaciones. La Resolución No. 4973 de 2011 modifica la estructura curricular estableciendo cuatro ciclos: Cursos de Fundamentación, Reentrenamiento, Especialización y Profundización, con los tiempos y la distribución como lo muestra la siguiente figura:



Figura 1, Ciclos de Capacitación en Vigilancia y Seguridad Privada.

Fuente Supervigilancia.

Las escuelas, los programas académicos, sus materias y contenidos son determinados y aprobados por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, y esta misma ejerce control, inspección y vigilancia sobre los programas y medios a utilizar en el desarrollo de estos. En su estructura general sobre capacitación y entrenamiento en VSP no se hace referencia a la ETDH, ni a las competencias, ni al tipo de educación, ni a las certificaciones, no se habla de calidad, y tampoco de acreditación ni de programas ni de escuelas.

A pesar de las modificaciones aplicadas, la formación básica en vigilancia y seguridad privada, sus programas y las instituciones creadas para impartirlos no están acordes con los lineamientos de la educación general, ni los de la ETDH como está concebida.

Habilidades y Competencias: Bases para el diseño de un programa de formación

Diversos autores definen la importancia y el alcance del diseño de modelos de instrucción o diseño instruccional (DI) como se le conoce en el ámbito académico, entre otros Reigeluth (citado por Belloch, 2013) en su definición de DI además de denominarlo disciplina, le da importancia al objetivo final que debe crear los cambios deseados en los conocimientos y habilidades de quienes aprenden. Es decir, un diseño curricular de programas de formación requiere unos instrumentos mínimos y necesarios, maxime si se trata de formación laboral por competencias en los cuales el insumo básico o punto de partida es el denominado Perfil de Competencias, que no es mas que el documento que contiene las funciones y actividades que el trabajador competente realiza en forma periodica en su puesto de trabajo.

Existen diferentes métodos para diseñar programas de formación. Revisados dos de los mas conocidos el método ADDIE (Análisis, Diseño, Desarrollo, Implementación y Evaluación) y el conocido por sus siglas en inglés SCID (Systematic Curriculum and Instructional Development), se puede establecer que al igual que otras propuestas metodológicas, estos consideran las mismas fases para un diseño lógico a saber: Análisis, Diseño, Desarrollo, Implementación y Evaluación. (Nieto, 2010).

La tarea más importante en la fase de análisis consiste en detectar esas necesidades de formación o capacitación, es decir establecer las habilidades básicas que debe reunir en este caso el vigilante en seguridad privada en Colombia, para luego elaborar y validar el perfil de competencia requerido. El diseño se detendrá en el enfoque pedagógico y en la secuencia y organización del contenido. El desarrollo es la conformación o producción de los contenidos y los materiales de aprendizaje originados en el diseño. La implementación no es mas que la ejecución de la formación con la participación de los alumnos. La evaluación debe incluir cada

una de las etapas del proceso y la evaluación sumatoria para analizar los resultados de la acción formativa en general (Williams, Schrum, Sangrà & Guàrdia, 2000).

Hacer una aproximación a la dimensión integral de las competencias para el Vigilante en Colombia se dificulta, no por la naturaleza de la ocupación, si no por el escaso marco teórico específico existente al respecto. La que se expone a continuación es una relación de las competencias en general que articuladas facilitan el desempeño flexible, eficaz y con sentido en la actividad del vigilante en seguridad privada:

COMPETENCIAS BÁSICAS	Comunicativas	Hablar, leer y escribir Comprender e interpretar Leer símbolos Entender cómo y para que comunicarse
	En matemáticas	Pensamiento numérico, métrico, espacial y aleatorio
	Científicas	Comprender: Entorno vivo Entorno físico Ciencia, tecnología y sociedad
	En ciencias Sociales	Relaciones ético-políticas Relaciones con el entorno
COMPETENCIAS CIUDADANAS	Respeto y defensa de los Derechos Humanos	Convivencia y paz
		Participación y responsabilidad democrática
		Pluralidad y valoración de las diferencias
COMPETENCIAS LABORALES	Intelectuales	Toma de decisiones, Creatividad, Solución de problemas, Atención, Memoria y concentración
	Personales	Orientación ética, Dominio personal, Inteligencia emocional, Adaptación al cambio
	Interpersonales	Comunicación, Trabajo en equipo, Liderazgo, Manejo de conflictos, Capacidad de adaptación, Proactividad
	Organizacionales	Orientación al servicio, Gestión de la información, Manejo de recursos, Responsabilidad ambiental
	Tecnológicas	Identificar procedimientos, Usar herramientas informáticas, Manejar tecnologías

Tabla 1, Propuesta de competencias para el diseño curricular.

Fuente, Autor

Además de las competencias a tener en cuenta para el diseño de un programa de formación laboral para vigilantes de seguridad privada en Colombia, es importante revisar la normatividad legal vigente que rige la labor del vigilante.

A partir de la creación de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada en 1993, se han expedido las normas que regulan la actividad . Actualmente el sector cuenta con el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada expedido mediante Decreto 356 del 11 de febrero de 1994, reglamentado parcialmente por el Decreto 2187 del 12 de octubre de 2001, el cual en su artículo segundo define la naturaleza del vigilante en Colombia. La Resolución 2596 del 26 de diciembre de 2003 es la norma que de acuerdo al contenido del artículo octavo define los requisitos para adelantar el Curso Básico de Vigilante, cuya aprobación es en esencia desde el punto de vista de la normatividad vigente la condición esencial para poder desempeñar las funciones de vigilancia.

Con los anteriores elementos teóricos, la revisión de la normatividad general de la educación y la contenida en los lineamientos sobre capacitación en seguridad privada de la Supervigilancia es posible establecer los criterios de diseño metodológico necesarios para un programa de formación laboral para vigilantes de seguridad privada en Colombia.

Antes de acercarnos a una propuesta dentro de este trabajo es necesario señalar que la Supervigilancia se ha preocupado por mejorar los programas vigentes incorporando elementos importantes que facilitarían el tránsito de la capacitación en Vigilancia y Seguridad Privada a la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano. En este aspecto el autor hace referencia a las últimas modificaciones en cuanto a los Ciclos de Capacitación, el Proyecto Educativo, entre otros que se deben tener en cuenta para cualquier transición a un Programa de Formación Laboral.

El Vigilante de seguridad privada como Técnico Laboral

Para abordar una propuesta de validación de la formación del vigilante en seguridad privada dentro de los programas de ETDH es necesario tener en cuenta que hoy la CNO (Clasificación Nacional de Ocupaciones) considera la Seguridad y Vigilancia Privada como Area Ocupacional dentro del Area de Desempeño Ventas y Servicios; y con el código de ocupación 6367 los Vigilantes y Guardias de Seguridad con un nivel de cualificación como Operarios y Auxiliares (SENA, Observatorio Laboral y Ocupacional, Mapa de las Ocupaciones en Colombia, 2011); esta clasificación ocupacional es el punto de partida de la propuesta objeto del presente escrito.

Dentro de los criterios de clasificación de la CNO esta el denominado Nivel de Cualificación que tiene en cuenta la complejidad de las funciones, el nivel de autonomía y responsabilidad en el desempeño de la ocupación, y la educación requerida para su desempeño. Es importante analizar al detalle este criterio, pues es el que definitivamente esta orientado a “precisar los requisitos en términos de competencias para el desarrollo de las funciones laborales de una ocupación” (SENA, CNO 2013, p.15).

El Vigilante o Guardia de Seguridad en el caso colombiano es una persona que debe estar capacitada para desenvolverse en un entorno cada día mas diverso y desafiante, sea cual fuere la especialidad que le corresponda de acuerdo con el bien o el sector en el cual desempeñe su función de protección. Los desafíos referidos corresponden al carácter cambiante de las herramientas puestas a su disposición, a la cantidad y calidad de los seres humanos con los que debe relacionarse en el día a día de su trabajo, los cuales no solo estan representados en aquellos que tienen contacto casual o directo porque deben abordarlo para recibir una información o indicación, si no con la dirección y demás miembros del equipo de trabajo en una entidad sea esta pública o privada quienes confían plenamente en el hombre de seguridad que los acompaña permanentemente. Además de las anteriores, existen infinidad de circunstancias en las cuales el

hombre de seguridad se pone a prueba constantemente, lo cual en la misma medida exige la demostración de habilidades y exigencias que se ajustan mas con las descritas para el Nivel 3 de cualificación en la CNO 2013, y para los cuales se requiere haber cumplido un programa de formación para el trabajo, además de programas de entrenamiento y capacitación.

Respecto a las instituciones educativas (escuelas) que hoy imparten la formación básica para Vigilantes o Guardias de Seguridad, estas deben convertirse en IETDH y cumplir con la normatividad estipulada para este tipo de programas. Otro aspecto a tener en cuenta sería si las IETDH que impartan esta formación especial continuarían con la dependencia directa de la Supervigilancia o pasarían bajo en control del Ministerio de Educación Nacional, con lo cual asegurarían la proyección de la formación técnica del personal vinculado a la industria de la vigilancia y seguridad privada, la cual de continuar con los indicadores actuales y teniendo en cuenta los escenarios venideros en Colombia requeriría de técnicos profesionales y tecnólogos en los niveles de ejecución y supervisión de sus actividades básicas.

Conclusiones

El Técnico Profesional y el Tecnológico son los niveles fundamentales para la transformación productiva y la competitividad del país, y la industria de la seguridad privada debe proponer un plan de acción encaminado a que su recurso humano basico e intermedio se enmarque en los mismos.

Las empresas del sector deben ampliar los requerimientos de ingreso optando por programas de formación para el trabajo que garanticen al Vigilante su desarrollo laboral y su proyección dentro del mercado que ofrece.

Las características actuales de las instituciones encargadas de impartir la capacitación básica en vigilancia tanto en su estructura como en el desarrollo y verificación de sus programas, constituyen tal vez la debilidad mas tangible del sistema de VSP en Colombia; como se expuso en el presente estudio son instituciones que capacitan personas para desempeñar una actividad laboral, pero no obedecen a la normativa general de la educación del país, ni en su organización, ni en su función; ni tampoco están sometidas a la supervisión de las autoridades educativas nacionales. Las escuelas que imparten los programas de capacitación en VSP deben transitar el camino para convertirse en Instituciones de Educación para el Trabajo formalizadas y acorde con la normatividad de la ETDH vigente. De esta forma garantizarían una formación integral que acredite al vigilante por un lado ante el MEN como ente rector de la educación y por otro ante la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada como el organismo que cumple las funciones de vigilancia y control sobre las actividades del sector de la seguridad privada.

La propuesta contenida en el presente trabajo constituye una herramienta que contribuiría a que el sector de la Vigilancia y Seguridad Privada en Colombia se consolide desde el interior de las empresas que lo conforman, mejorando la formación por competencias del principal elemento de su operación, incorporando su capacitación a la nueva estructura de la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano para alcanzar metas definitivas como la competitividad y la empleabilidad en un ambiente cada vez mas globalizado.

Referencias Bibliográficas

- Belloch, C., *Diseño Instruccional*. Unidad de Tecnología Educativa. Universidad de Valencia. Recuperado Julio 10, 2014. En www.uv.es/belloch/pedagogia/EVA4.pdf
- Botero, J., (Enero 2006). Contexto Actual, Formación por Competencias: Eje Articulador del Proceso Educativo. *Competencias Profesionales para Sectores Productivos Estratégicos*. Seminario. Bogotá.
- Conpes. (2008). *Documento Conpes 3521. Lineamientos de política pública para el sector de la vigilancia y seguridad privada en Colombia*. Bogotá.
- Consejo Privado de Competitividad. (2014). *Informe nacional de competitividad 2013-2014*. Recuperado Julio 23, 2014. Desde www.compitem.com.co
- Consejo Privado de Competitividad, Estrategias de Eliminación de Barreras para la Competencia y el Crecimiento de la Inversión. Informe 2013. Recuperado Julio 29, 2014. Desde <http://www.compitem.com.co/site/informe-nacional-de-competitividad-2013-2014/>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Decreto Ley 210 de 2003. Recuperado Junio 15, 2014. Desde www.mincit.gov.co/descargar.php?idfile=7
- Icontec. (2007). *Norma técnica colombiana NTC558. Programas de formación para el trabajo. Requisitos*. Recuperado Junio 30, 2014. Desde www.icontec.org/index.php/es/
- Ley 62 de 1993. Por la cual se crea la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. 12 de Agosto de 1993. D.O. 40987.
- Ley 115 de 1994. Por la cual se expide la Ley General de Educación. 8 de Febrero de 1994. D.O. 41214.
- Ley 30 de 1992. Por la cual se organiza el Servicio Público de Educación Superior. 29 de Diciembre de 1992. D.O. 40700.

Ley 749 de 2002. Por la cual se organiza el Servicio Público de Educación Superior en las Modalidades de Formación Técnica Profesional y Tecnológica. 19 de julio de 2002. D.O. 44872.

Ministerio de Educación Nacional. (2003). *Competencias laborales: Base para mejorar la empleabilidad de las personas*. Bogotá.

Ministerio de Educación Nacional. (2003). *Articulación de la Educación con el mundo productivo. La formación de competencias laborales*. Bogotá.

Ministerio de Educación Nacional. Sistema de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano. 2010. <http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-article-236469.html>

Ministerio de Educación Nacional. (2003). *Tendencias del mundo productivo y sus implicaciones en el perfil esperado de los trabajadores*. Bogotá.

Nieto, M. (2010). *Diseño Instruccional: Elementos Básicos del Diseño Instruccional*. Publicación en línea.

SENA, Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano. 2014. Recuperado de <http://www.sena.edu.co/oportunidades/trabajo/Paginas/Observatorio-Laboral.aspx>

SENA, Observatorio Laboral para la Educación. Perfil Académico y Condiciones de Empleabilidad, Informe 2013. Publicación en línea.

Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. *Normatividad. Decreto Ley 356/94* Recuperado de www.supervigilancia.gov.co/?idcategoria=1706

Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. *Normatividad. Resolución 4973 de 2011*. Recuperado de www.supervigilancia.gov.co/?idcategoria=66912

Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. *Normatividad. Resolución 5679 de 2008*. Recuperado de www.supervigilancia.gov.co/?idcategoria=6467

Williams, P., Schrum, L., Sangra, A. y Guardia, L. *Modelos de Diseño Instruccional*. Publicación en línea. Recuperado Julio 21, 2014 en <http://aulavirtualkamn.wikispaces.com/file/view/2>.